INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW: **"LAW AND WORLD"**
December 2020 (№15). Volume 6; Issue 2; Page No.60-75
https://doi.org/10.36475/6.2.7
www.lawandworld.ge
ISSN: 2346-7916 (Print); ISSN: 2587-5043 (Online)



Relationship between fixed and permanent labor contracts in Georgian and international law

Natia Rekhviashvili
Lawyer

ABSTRACT

This article was written to describe the main regulations under Georgian labor law about fixed-term and permanent labor contracts. It was made to analyze the problems under Georgian Labor Code about regulating these two type of contracts.

Under Georgian labor code the labor contract of fixed-term can be signed by the parties if the prerequisites strictly regulated by Georgian labor code is protected. It means that the parties can sign fixed-term labor contract only in few cases, which are written in Georgian labor Code. This article has for the main object to analyze these prerequisites strictly regulated by Georgian law, compare them to international labor documents and give recommendations to refine Georgian labor legislation.

Under international law, under Social Charter, under COUNCIL DIRECTIVE 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP the fixed-term labor contract can be signed between two parties if there is an objective reason and this objective reason should be written in labor contract.

Due to Georgian labor code there are five prerequisites to sign fixed-term labor contract. One of them is „another objective" reason, which gives to employer the power to sign fixed-term labor contract with an employed with „another objective" reason, the employer can use„ another objective reason" without any obligation to prove why is he drafting the fixed-term contract with an employed person. According to this article the author tries to give recommendations to evaluate Georgian legislation and practice in labor law, gives the example of foreign country's labor legislation and is trying to underline the need of good and fare interpretation of Georgian labor code about fixed-term labor contracts by Georgian court.

KEYWORDS: Labor, Form, Contract

NOTES:

1. Article 6, p. 12 p. „a" of Labor Code of Georgia (In Georgian)
2. Law of Georgia and International Labor Standards. Labor or Guide for Judges, Lawyers and Legal Entities, p.176 (In Georgian)
3. Law of Georgia and International Labor Standards. Labor or Guide for Judges, Lawyers and Legal Entities, p.176 (In Georgian)
4. Law of Georgia and International Labor Standards, Labor or Guide for Judges, Lawyers and Legal Entities, p. 178 (In Georgian)
5. Chachava S., 2011, Recommendations for Improving the Legislation of the Legislation on Termination of Long-Term and Permanent Labor Agreements, p. 47-48. (In Georgian)
6. Chachava S., 2011, Recommendations for Improving the Legislation of the Legislation on Termination of Long-Term and Permanent Labor Agreements, p.51. (In Georgian)

7. https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd (Date of access- 01.04.2020)
8. https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd#Dans-quels-cas-l-employeur-encourt-il-des-sanctions-penales-nbsp (Date of access- 01.04.2020)
9. https://books.google.ge/books?id=7_dpy2IqHyIC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=fixed-termlaw+contract&source=bl&ots=hZggSFBzik&sig=ACfU3U2RPtOhZRQ3JyCBU5k_GLqbEYC8hA&hl=ka&sa=X&ved=2ahUKEwiVhfnrrcfoAhWDfZoKHULaBrAQ6AEwAHoECAgQJg#v=onepage&q=fixed-termlaw%20contract&f=false (Date of access 01.04.2019) p.38

BIBLIOGRAPHY:

1. Abraham S.k., 2002, " The Forms and Functions of Tort Law", Second Edition, New York, New York Foundation Press. (In English)
2. Boron A., Zaalishvili V., Amiranashvili G., 2016, Comments of the Labor Code of Georgia, Edition „Meridiani". (In Georgian)
3. Brief Overview of Compliance of Georgian Labor Legislation with International Labor Standards in the Requirements of the Generalized System of Preferences of the European Union", 2007, Georgian Law Review. (In Georgian)
4. Dumbadze M., 2014, "Labour law" (Collection of articles) p. 295-340. (In Georgian)
5. Foskuler B., 2014, New Georgian Labor Law: Selected Issues for Consideration, Labor Law (collection of articles), III, p. 174. (In Georgian)
6. Kardava E., 2016, "Development of Labor Law under the background of European Integration Processes", Law Journal N1, p. 148-160. (In Georgian)
7. Lunney M., Oliphant K., 2010, "Tort Law", Oxfors University Press. (In English)
8. Rukhadze E., 2019, Key aspects related to the organization of work in the EU and compliance with Georgian legislation, Private Law Review, N2, p. 71. (In Georgian)
9. Shvelidze Z., Bodone Q. and others, 2017, Georgian Labor Law and International Labor Standards, Georgia, International Labor Organization, p. 176. (In Georgian)
10. Shvelidze Z., 2011, Characteristics of Legal Status of Employee as provided by the Labor Code of Georgia, Labor Law (Articles of Collection), I, p. 85. (In Georgian)
11. Zenaishvili A., 2015, Comments of the Labor Code of Georgia, Edition "Lawyers World". (In Georgian)

Rapport entre les contrats de travail à durée déterminée et indéterminée en droit géorgien et international

Natia Rekhviashvili

Juriste

KEYWORDS: Travail, Forme, Contrat

INTRODUCTION

La législation de travail de la Géorgie prévoit des types de contrats à durée déterminée et indéterminée. Aussi, elle établit des différences et des préavis législatifs et en cas de leur respect elle assure une légitimation du contrat de travail à durée déterminée.

Conformément à l'article 5 de la constitution de la Géorgie, la Géorgie est un état social. D'après cet extrait de la constitution, l'état doit particulièrement prendre soin des droits sociaux des hommes, dont l'un les plus importants c'est le droit de travail. En vertu de l'article 2 du code de travail de la Géorgie, «la relation de travail c'est l'accomplissement du travail par le salarié en faveur de l'employeur en échange de la rémunération en conditions de la régulation organisationnelle du travail».

Voilà cet extrait du code de travail – «l'accomplissement du travail par le salarié en faveur de l'employeur» signifie initialement l'état subordonné du salarié par rapport à l'employeur, ainsi, il est considéré que la législation en vigueur doit comprendre plus de garanties pour le respect des droits du salarié. Aussi, la charte sociale de l'Europe fait valoir des garanties du respect des droits des salariés, en soulignant également la liste des droits des salariés et des obligations de l'état en vue du respect de ces droits.

L'objectif de notre travail c'est d'analyser des préavis législatifs, établis pour des contrats conclus à durée déterminée et d'établir à quel point des garanties pour la protection des droits du salarié sont assurées dans le cadre de la législation de travail en vigueur, aussi, d'effectuer la comparaison entre les contrats conclus à durée déterminée et indéterminée.

PARTIE PRINCIPALE

L'article 6 du code de travail de la Géorgie détermine le sujet de la durée du contrat de travail. Conformément à la partie 1 de cet article «le contrat de travail est conclu sous forme écrite ou verbale, à durée déterminée ou indéterminée». Il faut signaler que jusqu'en 2013 le code de travail applicable comprenait un extrait suivant: «le contrat de travail est conclu sous forme écrite ou verbale, à durée déterminée, indéterminé ou à durée d'accomplissement de travail». Le législateur mettait à part le contrat de travail conclu à durée d'accomplissement de travail». D'après la législation en vigueur aujourd'hui, le travail à accomplir avec le volume concret est considéré comme un contrat conclu à durée déterminée[1], donc, il n'y a pas de nécessité de le séparer à une catégorie à part.

Le sujet de la durée du contrat de travail est déterminé par l'article 6 du «code de travail» de la Géorgie qui établit deux cas du code de travail conclu à durée déterminée, quand le contrat est conclu à une durée calendrier concrète, la détermination de la durée de contrat dépend d'un certain objectif[2].

Conformément au paragraphe 1^2 de l'article 6, «sauf le cas où le durée du contrat de travail est 1 an ou plus, le contrat de travail est conclu à une durée déterminée seulement dans le cas où:

12. Il faut accomplir un travail de volume concret;
13. Il faut accomplir un travail saisonnier;
14. Le volume du travail augmente temporairement;
15. Il y a lieu du remplacement du salarié absent temporairement à l'appui de l'arrêt de relation de travail;
16. Il existe une autre circonstance objective justifiant la conclusion du contrat à durée déterminée».

Mais le sujet du contrat de travail à durée indéterminée est régulé par le paragraphe 3 de l'article 6 dont la disposition est la suivante: «si le contrat de travail est conclu pour une durée de plus de 30 jours, ou si la relation de travail dure à la suite de la conclusion successive du contrat de travail à durée déterminée deux fois ou plus et sa durée dépasse 30 mois, il est censé que c'est le contrat de travail à durée indéterminée qui est conclu».

Le code de travail applicable jusqu'en 2013 ne prévoyait pas le durée, et le contrat de travail conclu successivement après celle-ci était considéré comme conclu sans durée. Un extrait du code de travail applicable aujourd'hui, sous forme de limite de durée de 30 mois établi afin de considérer le contrat à durée indéterminée doit être considéré comme un progrès. Pourtant, il faut signaler que dans ce cas il est nécessaire que les deux préavis existent de manière cumulative: «le contrat de travail doit être conclu avec la succession de deux ou plusieurs fois» et «sa durée doit dépasser 30 mois». Il faut remarquer que le législateur n'établit pas la limite et le fondement des contrats de travail à conclure successivement, l'employeur a la possibilité de conclure successivement avec la quantité indéterminée le contrat de travail à durée déterminée sans expliquer au salarié son fondement, aussi l'employeur n'est pas engagé à formuler le fondement objectif à cause du quoi il a considéré utile de conclure le contrat à durée déterminée encore avec le salarié à la place du contrat à durée indéterminée, ce qui ne peut pas être justifié car lors de la conclusion du contrat à durée déterminée l'objectif pour l'accomplissement duquel il a été conclu doit être clair.[3]

Le sujet concerné est réglé par une directive du 28 juin 1999 du Conseil de l'Europe «à propos des contrats de travail à durée déterminée» le cadre à propos de l'accord», dont l'article 5 établit des demandes dont le respect est obligatoire, afin d'éviter l'abus des contrats de travail à durée déterminée conclu successivement l'un à l'autre, ou des relations, ces demandes sont les suivantes:

1 Sous paragraphe "a" du paragraphe 1^2 de l'article 6 du code de travail.

2 Le droit de travail de la Géorgie et les standards de travail internationaux, manuel pour les juges, les juristes et les professeurs de droit, p. 176.

3 Le droit de travail de la Géorgie et les standards de travail internationaux, manuel pour les juges, les juristes et les professeurs de droit, p.176.

- des circonstances objectives justifiant la prolongation de ces types de contrats;
- la durée maximale totale admissible des contrats conclus successivement l'un à l'autre;
- la quantité admissible de la conclusion de ces types de contrats.

Parmi ces trois demandes aucune n'est règlementée complètement dans la législation de travail de la Géorgie. L'extrait du sous paragraphe «e» du paragraphe 1^2 de l'article 6 du code de travail «une autre circonstance objective» rend encore plus ambigu le sujet concerné et ainsi donne à l'employeur une liberté totale de qualifier n'importe quelle circonstance favorable pour lui comme «une autre circonstance objective» et à l'appui de cela de conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le salarié ce qui entre directement en contradiction avec la directive du 28 juin 1999 du Conseil de l'Europe «à propos des contrats de travail à durée déterminée» le cadre à propos de l'accord».

Comme les circonstances objectives et la quantité admissible de la conclusion du contrat à durée déterminée ne sont pas prévues par la législation de la Géorgie, l'employeur a une liberté totale de conclure avec le salarié, en régime permanent, le contrat à durée déterminée successive jusqu'à atteindre la limite de 30 mois, ce qui viole les droits du salarié car il doit avoir le droit de savoir la raison pour laquelle on conclut avec lui un contrat de travail à durée indéterminée.

En plus, lors de la conclusion du contrat à durée déterminée il est initial d'indiquer au contrat l'objectif avec la durée, dont l'accomplissement est son devoir, en cas contraire cela peut devenir le fondement de la résiliation du contrat.[4]

A mon avis l'approche du législateur est juste quand le volume concret du temps est établi, après quoi le contrat de travail conclu est considéré comme conclu à durée indéterminée, pourtant la circonstance établie par le paragraphe «e» du paragraphe 1^2 de l'article 6 du code de travail est discutable. La circonstance objective peut être appréciée de plusieurs manières, ainsi l'employeur a un pouvoir, donné par la législation, de déterminer et d'établir lui-même au salarié une circonstance objective ce qui rend possible de conclure avec lui un contrat à durée déterminée. Les préavis doivent être déterminés justement et clairement par le législateur ce qui rend possible la conclusion du contrat à durée déterminée entre des parties et ne doivent pas donner la possibilité d'une vaste interprétation provoquant dans certains cas la violation des droits du salarié.

Par la législation géorgienne les circonstances objectives et la quantité admissible de la conclusion du contrat à durée déterminée ne sont pas prévues, ainsi l'employeur a une liberté totale de conclure avec le salarié un contrat à durée déterminée successive avant d'atteindre la limite de 30 mois ce qui va violer les droits du salarié car il doit avoir le droit de savoir la raison pour laquelle on ne conclut pas avec lui le contrat de travail à durée indéterminée. En plus, le sus dit donne la possibilité à l'employeur d'abuser son état dominant et de conclure avec le salarié des contrats de travail à durée déterminée indéfiniment et successivement avant d'atteindre la durée de 30 mois, ce qui n'est pas justifié ni par la directive du 28 juin 1999 du Conseil de l'Europe «à propos des contrats de travail à durée déterminée» le cadre à propos de l'accord», ni par une charte sociale de l'Europe. Le sujet concerné nécessite d'être raffiné. Il faut assigner à l'employeur la limite pour la conclusion du contrat de travail à durée déterminée successif avec le salarié. Aussi la durée de 30 mois des contrats de travail conclu successivement est élevée de manière incohérente, ce qui comprend réellement plus de 2 ans. Ainsi, pendant cette période l'employeur a le droit illimité de conclure successivement avec le salarié des contrats de travail. Il s'agit ici de la violation des droits de travail du salarié, qui n'est pas compatible avec le principe social d'état et qui nécessite plus de concrétisation de la part du législateur à propos de la quantité des contrats de travail conclus successivement.

«*Des contrats ainsi dit en chaîne (même quand parmi eux il y a un intervalle d'un an) et des contrats à durée* déterminée *ne justifiant pas l'objectif de la conclusion des contrats à durée déterminée d'après la directive, entrent en contradiction avec le droit de travail respecté par le contrat fondateur de l'Union Européenne et la convention européenne des droits de l'homme»*[5] .

Il est évident que lors de la conclusion des contrats à durée déterminée le plus primordial c'est l'objectif du contrat de travail. La conclusion du contrat à durée déterminée doit être délibérée non comme le droit illimité de l'employeur de se servir de son état dominant par rapport au salarié et de déterminer le sujet de conclusion du contrat, mais elle doit être délibérée comme le droit du salarié de conclure avec lui le contrat de travail à durée déterminée dans des cas justement déterminés par la loi et suivant un objectif

4 Le droit de travail de la Géorgie et les standards de travail internationaux, manuel pour les juges, les juristes et les professeurs de droit, p.178.

5 Chachava. S., 2011, «Recommandations du perfectionnement par le droit judiciaire de la législation applicable envers la résiliation des contrats de travail à durée déterminée et indéterminée». P. 47-48.

justifié. Le paragraphe «e» du paragraphe 1[2] de l'article 6 du code de travail est exactement contradictoire à cet objectif. Voilà cet extrait de la loi «une autre circonstance objective» porte un caractère ambigu donnant à l'employeur le pouvoir illimité de justifier par n'importe quelle raison la conclusion avec le salarié du contrat de travail à durée déterminée.

L'ambiguïté de la loi peut devenir le fondement pour la violation des droits de la deuxième partie du contrat ce qui est inadmissible car la loi doit être juste et claire et dégagée des lacunes.[6]

En vue du respect des droits du salarié embauché par le contrat de travail à durée déterminée, il a été élaboré une directive 1999/70/EC du Conseil du 28 juin 1999, «à propos des contrats de travail à durée déterminée» le cadre à propos de l'accord», formé par «une Confédération des syndicats de l'Europe (ETUC), une union de confédération des fumeurs et des employeurs de l'Europe (UNICE) et un centre européen des employeurs et des entreprises (CEEP), qui établit des garanties supplémentaires de protection des droits du salarié embauché par le contrat de travail à durée déterminée, comme telles: l'inadmissibilité de la discrimination par rapport au salarié embauché par le contrat de travail à durée indéterminée, le principe du calcul du stage de travail à l'exemple du salarié embauché par le contrat de travail à durée indéterminée. Egalement, informer et consulter les salariés à propos des places vacantes dans une entreprise et une obligation de l'employeur d'assurer la croissance des connaissances et une qualification du salarié embauché par le contrat à durée déterminée. Les sujets concernés ne sont pas réglés par le code de travail de la Géorgie et il serait admissible si le législateur géorgien déterminerait de tels standards de protection des droits du salarié ainsi qu'expliquerait les droits du salarié embauché par le contrat à durée déterminée judiciaire et national, conformément à une directive mentionnée.

En ce qui concerne la durée de 30 jours établie afin de considérer le contrat comme un contrat de travail à durée indéterminée par la législation de la Géorgie, à quel point l'établissement du donné concret du temps est équitable, c'est un sujet d'estimation qui peut être évalué seulement à l'appui de l'analyse de la législation des autres pays.

La législation de la France règle strictement le sujet du contrat de travail à durée déterminée en assignant des préavis à l'employeur dans quels cas il est capable de conclure un contrat à durée déterminée. Notamment, d'après la législation française le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de 18 mois minimum et de 36 mois maximum. Aussi, il est inadmissible de le conclure de nouveau et il est possible de le renouveler pour un objectif concret et strictement déterminé[7].

Le contrat à durée déterminée peut être conclu seulement dans des cas déterminés par la loi pour des objectifs concrets. Le cas déterminé par la loi peut être le remplacement temporaire du salarié embauché à durée indéterminé (sauf des cas de grève), pour le travail saisonnier, quand il s'agit des objectifs des organisations, par exemple: des travaux de réparation de chantier, la location des ingénieurs et des fonctionnaires.

La législation française établit la limite minimale et maximale pour des contrats à durée déterminée. Notamment, le contrat à durée déterminée peut être conclu pour une durée de 18 mois minimum et de 36 mois maximum. Aussi, il est interdit de le renouveler, le législateur français initialement met l'accent sur l'objectif en concluant le contrat à durée déterminée. La conclusion du contrat à durée déterminée est justifiée quand il sert à l'accomplissement de l'objectif concret et déterminé.[8]

La législation française met dans un cadre plus étroit le contrat à durée déterminée et détermine plus de préavis pour lui. D'après la législation française il est souligné que le salarié embauché par le contrat à durée déterminée profite des mêmes droits que le salarié embauché par le contrat à durée indéterminée, tels que le droit d'un environnement sans danger et sain, le droit de repos.

Le sus dit est également souligné par une directive 1999/70/EC du Conseil du 28 juin 1999, «à propos des contrats de travail à durée déterminée» le cadre à propos de l'accord», établissant des garanties de protection des droits du salarié, notamment, conformément au 1 paragraphe de l'article 4 de cette directive «les salariés travaillants par le contrat à durée déterminée, seulement vu le fait qu'ils sont embauchés par le contrat à durée déterminée ne doivent pas se retrouver dans des conditions pires que les salariés égalisés avec des salariés embauchés par le contrat à durée indéterminée, sauf le cas, où la différence est justifiée par des raisons objectives». Suite au para-

Chachava. S., 2011, «Recommandations du perfectionnement par le droit judiciaire de la législation applicable envers la résiliation des contrats de travail à durée déterminée et indéterminée». P. 51.

7 https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd (date d'accès 01.04.2019)

8 https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd (date d'accès 01.04.2019)

graphe 4 du même article «pour le salarié travaillant par un contrat à durée déterminée à propos des activités concrètes il faut appliquer les mêmes conditions de calcul du stage de travail que pour des travailleurs avec le contrat à durée indéterminée, sauf des cas où la différence est justifiées par des raisons objectives». Conformément au paragraphe 4 du même article «pour des salariés travaillant par un contrat à durée déterminée pour des travaux concrets il faut appliquer les mêmes circonstances du calcul de stage de travail que pour les travailleurs par un contrat à durée indéterminée sauf des cas quand la différence est justifiée par des circonstances objectives».

Il est évident que la législation française établit des préavis plus stricts pour un contrat à durée déterminée et elle met l'accent sur l'objectif. Pourtant, la législation de la Géorgie donne la possibilité à l'employeur d'utiliser la loi au profit de ses propres intérêts et d'évaluer n'importe quelle circonstance comme «une autre circonstance objective» et de conclure avec le salarié un contrat de travail à durée déterminée pour cette raison.

Le droit allemand aussi attribue un rôle particulier au respect des droits du salarié lors du contrat à durée déterminée. D'après la législation allemande le contrat de travail individuel ne doit servir qu'au meilleur respect des droits du salarié en évitant de les violer.[9]

9 https://books.google.ge/books?id=7_dpy-2IqHyIC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=fixed-termlaw+contract&source=bl&ots=hZggSFBzik&sig=ACfU3U2RPtOhZRQ3JyCBU5k_GLqbEYC8hA&hl=ka&sa=X&ved=2ahUKEwiVhfnrrcfoAhWDfZoKHULaBrAQ6AEwAHoECAgQJg#v=onepage&q=fixed-termlaw%20contract&f=false (date d'accès 1.04.2019; p. 38)

CONCLUSION

D'après la législation de travail de la Géorgie il faut constituer une quantité maximale des contrats de travail à conclure successifs, aussi en définissant les droits de travail du salarié embauché par le contrat à durée déterminée le tribunal national doit délibérer plus largement non seulement par la législation nationale mais aussi par une charte sociale de l'Europe et par une directive 1999/70/EC du Conseil du 28 juin 1999, «à propos des contrats de travail à durée déterminée» le cadre à propos de l'accord».

Aussi, il faut considéré comme résilié le contrat de travail à durée déterminée dans lequel l'objectif pour lequel il a été conclu, n'est pas accentué clairement et l'extrait du sous paragraphe «e» du paragraphe 1^2 de l'article 6 du code de travail «une autre circonstance objective» ne doit pas devenir dans tous les cas le fondement de la conclusion du contrat à durée déterminée. L'employeur est engagé à expliquer clairement l'objectif concret dans le contrat de travail dont l'accomplissement est le devoir de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, afin d'éviter la violation des droits de travail du salarié.

LES SOURCES:

1. Abraham S.k., 2002. "The Forms and Functions of Tort Law", Second Edition, New York, New York Foundation Press.
2. Boroni A.,Zaalishvili V., Amiranashvili G., 2016, Le Commentaire sur le Code du travail de Géorgie, Editeur: Meridian.
3. «Bref aperçu de la conformité de la législation du travail géorgienne avec les normes internationales du travail dans le contexte des exigences du système de préférences généralisées de l'UE», 2007, La revue de la loi géorgienne.
4. Dumbadze M., 2014, Droit du travail (recueil d'articles), p. 295-340
5. Foskuleri B., 2014, Nouvelle législation géorgienne du travail: plusieurs questions sélectionnées pour examen, législation du travail (recueil d'articles), III, p. 174.
6. Kardava E., 2016, «Développement du droit du travail dans le contexte des processus d'intégration européenne», Le Magazine de Droit N1, p. 148-160.
7. Lunney M., Oliphant K., 2010. "Tort Law", Oxfors University Press
8. Rukhadze E., 2019, Aspects clés de l'organisation du travail dans l'UE et du respect de la législation géorgienne, Revue de droit privé, N 2, p. 71.
9. Shvelidze Z., Bodone Q. et les autres, 2017, Le droit de travail georgien et les standarts internationals de droit, L'Organisation internationale du travail, p. 176.



10. Shvelidze Z., 2011. Caractéristiques du statut juridique de l'employé prévues par le Code du travail de Géorgie, Droit du travail (recueil d'articles), I, p. 85.
11. Zenaishvili A., 2015, «Les Commentaires sur le Code du travail de Géorgie», Editeur: «Le monde de juristes».

MATÉRIEL NORMATIF:

1. Charte sociale européenne - www.matsne.gov.ge (consulté le 2 avril)
2. Constitution de la Géorgie - www.matsne.gov.ge (Date d'accès: Date d'accès 2 avril)
3. La Code de Travail- www.matsne.gov.ge (consulté le 2 avril)
4. Directive 1999/70 / CE du Conseil du 28 juin 1999 relative à l'accord-cadre sur les contrats conclu par la Confédération des syndicats européens (CES), la Confédération des industriels et employeurs européens (UNICE) et le Centre européen des employeurs et des entreprises (CEEP) - Ratifié par la résolution du 1er juillet 2005 par le Parlement de Géorgie.

ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების ურთიერთმიმართება ქართულ და საერთაშორისო სამართალში

ნათია რეხვიაშვილი
იურისტი

საკვანძო სიტყვები: შრომა, ფორმა, ხელშეკრულება

შესავალი

ქართული შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულების სახეებს. აგრეთვე აწესებს განსხვავებებსა და საკანონმდებლო წინაპირობებს, რომელთა დაცვის შემთხვევაშიც ახდენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ლეგიტიმაციას.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლის თანახმად, საქართველო არის სოციალური სახელმწიფო. კონსტიტუციის აღნიშნული ჩანაწერი ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფო განსაკუთრებით უნდა ზრუნავდეს ადამიანთა სოციალურ უფლებებზე, რომელთაგან ერთ-ერთი უმთავრესია შრომის უფლება. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“. შრომის კოდექსის აღნიშნული ჩანაწერი – „დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება“ იმთავითვე მიანიშნებს დასაქმებულის დაქვემდებარებულ მდგომარეობას დამსაქმებელთან შედარებით, შესაბამისად მიიჩნევა, რომ მოქმედი კანონმდებლობა დასაქმებულის უფლებების დაცვის მეტ გარანტიას უნდა შეიცავდეს. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის გარანტიებზე მიუთითებს აგრეთვე ევროპის სოციალური ქარტია, რომელიც დასაქმებულთა უფლებების ჩამონათვალსა და ამ უფლებების დაცვის მიზნით სახელმწიფოს ვალდებულებებზე მიუთითებს.

ნაშრომის მიზანია გაანალიზოს ის საკანონმდებლო წინაპირობები, რაც დადგენილია განსაზღრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებებისათვის და დაადგინოს რამდენად ეფექტურად არის უზრუნველყოფილი დასაქმებულის უფლებრივი დაცვის გარანტიები მოქმედი შრომითი კანონმდებლობის ფარგლებში, აგრეთვე მოახდინოს განსაზღვრული და განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების ურთიერთშედარება.

შრომითი ხელშეკრულების ვადის საკითხს განსაზღვრავს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი. აღნიშნული მუხლის 1-ლი ნაწილის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული

ან განუსაზღვრელი ვადით". უნდა აღინიშნოს რომ 2013 წლამდე მოქმედი შრომის კოდექსი შეიცავდა ასეთ ჩანაწერს „შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით". კანონმდებელი ცალკე გამოყოფდა სამუშაოს შესრულების ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებას. დღეს მოქმედი კანონმდებლობით კონკრეტული მოცულობით შესასრულებელი სამუშაო მიიჩნევა განსაზღვრული ვადით დადებულ შრომით ხელშეკრულებად[1] შესაბამისად, მისი ცალკე კატეგორიად გამოყოფის საჭიროება არ იკვეთება.

შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობის საკითხს განსაზღვრავს საქართველოს „შრომის კოდექსის" მე-6 მუხლი, რომელიც განსაზღვრული ვადით დადებული შრომის კოდექსის ორ შემთხვევას ადგენს, როდესაც ხელშეკრულება ფორმდება კონკრეტული კალენდარული ვადით; ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა უკავშირდება გაკრვეულ მიზანს[2]

შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 პუნქტის თანახმად, „გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადაა 1 წელი ან მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ მაშინ, როცა:

1. შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;
2. შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;
3. სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;
4. ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;
5. არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას".

ხოლო უვადო შრომითი ხელშეკრულების საკითხი მოწესრიგებულია მე-6 მუხლის მე-3 პუნქტით, რომლის დისპოზიციაა შემდეგი „თუ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია 30 თვეზე მეტი ვადით, ან თუ შრომითი ურთიერთობა გრძელდება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით დადების შედეგად და მისი ხანგრძლივობა აღემატება 30 თვეს, ჩაითვლება, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება".

2013 წლამდე მოქმედი შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებდა ვადას, რომლის შემდგომ მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულებაც მიიჩნეოდა უვადოდ დადებულად. დღეს მოქმედი შრომის კოდექსის ჩანაწერი ხელშეკრულების უვადოდ მიჩნევისთვის დაწესებული 30 თვიანი ვადის ლიმიტის სახით, უდაოდ პროგრესად უნდა ჩაითვალოს. თუმცა აღსანიშნავია, რომ ამ შემთხვევაში კუმულაციურად უნდა არსებობდეს ორივე წინაპირობა: „შრომითი ხელშეკრულება დადებული უნდა იყოს ორჯერ ან მეტჯერ მიმდევრობით" და „მისი ხანგრძლივობა უნდა აღემატებოდეს 30 თვეს". უნდა აღინიშნოს რომ კანონმდებელი არ ადგენს მიმდევრობით გასაფორმებელი შრომითი ხელშეკრულებების ლიმიტს და საფუძველს, დამსაქმებელს შეუძლია განუსაზღვრელი ოდენობით მიმდევრობით გააფორმოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ისე რომ არც განუმარტოს დასაქმებულს ამის საფუძველი, აგრეთვე დამსაქმებელს არ გააჩნია ვალდებულება დაასაბუთოს ობიექტური საფუძველი, რის გამოც მან საჭიროდ მიიჩნია ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება კვლავ დასაქმებულთან უვადო ხელშეკრულების ნაცვლად, რაც არ შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს, ვინაიდან ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას მკაფიოდ უნდა იკვეთებოდეს მიზანი, რომლის შესასრულებლადაც იგი დაიდო[3]. აღნიშნულ საკითხს აწესრიგებს ევროსაბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის დირექტივა „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ" ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე", რომლის მე-5 მუხლი ადგენს მოთხოვნებს, რომელთა დაცვაც აუცილებელია, იმისთვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების ან ურთიერთობების ბოროტად გამოყენება, ეს მოთხოვნებია:

- ობიექტური გარემოებები, რომლებიც ასეთი ხელშეკრულებების გაგრძელებას ამართლებს;
- ერთმანეთის მიმდევრობით დადებული ხელშეკრულებების საერთო ჯამში მაქსიმალური დასაშვები ხანგრძლივობა;
- ასეთი ხელშეკრულებების დადების დასაშვები რაოდენობა.

ამ სამ მოთხოვნათაგან არცერთი არ არის სრუყოფილად რეგლამენტირებული ქართულ შრომით კანონმდებლობაში. შრომის კოდესის მე-6 მუხლის 12 პუნქტის „ე" ქვეპუნქტის ჩანაწერი

1 შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 პუნქტის „ა" ქვეპუნქტი.

2 საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის. გვ. 176.

3 საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის. გვ. 176.

„სხვა ობიექტური“ გარემოება კიდევ უფრო ბუნდოვანს ხდის აღნიშნულ საკითხს და დამსაქმებელს სრულ თავისუფლებას ანიჭებს ნებისმიერი გარემოება რაც მისთვის ხელსაყრელია დააკვალიფიციროს „სხვა ობიექტურ გარემოებად“ და ამის საფუძველზე გააფორმოს დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რაც პირდაპირ წინააღმდეგობაში მოდის ევროსაბჭოს 1999 წლის 28 ივნისის დირექტივასთან „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე“.

ვინაიდან ქართული კანონმდებობით გათვალისწინებული არ არის ობიექტური გარემოებები და ვადიანი ხელშეკრულების დადების დასაშვები ოდენობა, შესაბამისად, დამსაქმებელს ეძლევა სრული თავისუფლება დასაქმებულთან მუდმივ რეჟიმში გააფორმოს მიმდევრობით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, იქამდე სანამ 30 თვიან ლიმიტს არ მიაღწევს, რაც ხელყოფს დასაქმებულის უფლებებს, ვინაიდან მას უნდა ჰქონდეს უფლება იცოდეს მიზეზი რის გამო არ ხდება მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება.

ამასთან, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას უმთავრესია ხელშეკრულებაში მითითებულ იქნას ვადასთან ერთად მიზანი, რომლის შესრულებასაც იგი ემსახურება, წინააღმდეგ შემთხვევაში ეს შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების ბათილობის საფუძველი[4].

ვფიქრობ, სწორია კანონმდებლის მიდგომა, რომ დადგენილია დროის კონკრეტული მოცულობა, რომლის შემდგომაც დადებული შრომითი ხელშეკრულება ითვლება უვადოდ დადებულად, თუმცა საკამათოა შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით დადგენილი პირობა. ობიექტური გარემოება შეიძლება შეფასდეს მრავალგვარად, შესაბამისად, დამსაქმებელს აქვს კანონით მინიჭებული ფართო უფლებამოისლება თავად განსაზღვროს და დაუდგინოს დასაქმებულს ობიექტური გარემოება, რაც შესაძლებელს გახდის მასთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. კანონმდებლის მიერ ზუსტად და მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული წინაპირობები, რომელიც შესაძლებელს ხდის მხარეთა შორის ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას და არ უნდა იძლეოდეს ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას, რაც რიგ შემთხვევაში შესაძლოა დასაქმებულის უფლებების ხელყოფას იწვევდეს.

ქართული კანონმდებობით გათვალისწინებული არ არის ობიექტური გარემოებები და ვადიანი ხელშეკრულების დადების დასაშვები ოდენობა, შესაბამისად დამსაქმებელს ეძლევა სრული თავისუფლება დასაქმებულთან მუდმივ რეჟიმში გააფორმოს მიმდევრობით ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, იქამდე სანამ 30 თვიან ლიმიტს არ მიაღწევს, რაც ხელყოფს დასაქმებულის უფლებებს, ვინაიდან მას უნდა ჰქონდეს უფლება იცოდეს მიზეზი რის გამო არ ხდება მასთან უვადო შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. ამასთან, აღნიშნული აძლევს საშუალებას დამსაქმებელს ბოროტად გამოიყენოს თავისი დომინანტური მდგომარეობა და განუსაზღვრელად, მიმდევრობით დადოს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები დასაქმებულთან, იმ დრომდე სანამ 30 თვიან ვადას არ მიაღწევს, რაც არ არის გამართლებული არც 1999 წლის 28 ივნისის დირექტივით „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ“ ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე“, არც ევროპის სოციალური ქარტიით. აღნიშნული საკითხი საჭიროებს დახვეწას. დამსაქმებელს უნდა დაუწესდეს ლიმიტი დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით დადებასთან დაკავშირებით. ასევე მიმდევრობით დადებული შრომითი ხელშეკრულებების ხანგრძლივობა 30 თვის ვადით არის შეუსაბამოდ მაღალი, ეს ფაქტობრივად მოიცავს 2 წელზე მეტს, შესაბამისად, ამ პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებელს აქვს შეუზღუდავი უფლება მიმდევრობით გააფორმოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებები. ეს არის დასაქმებულის შრომითი უფლებების დარღვევა, არ ემსახურება სოციალური სახელმწიფოს პრინციპს და საჭიროებს მეტ კონკრეტიკას კანონმდებლის მხრიდან მიმდევრობით გაფომრებული შრომითი ხელშეკრულებების ოდენობასთან დაკავშირებით.

„ე.წ ჯაჭვური შრომითი ხელშეკრულებები (მაშინაც კი, როდესაც მათ შორის ერთ წლიანი შუალედია) და ვადიანი ხელშეკრულებები, რომლებიც არ ამართლებენ ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადების მიზანს დირექტივის თანახმად, წინააღმდეგობაში მოდის ევროპული კავშირის დამფუძნებელი ხელშეკრულებითა და ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით დაცულ შრომის უფლებასთან“[5].

როგორც თვალსაჩინოდ ჩანს, ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას უმთავრესია შრომითი ხელშეკრულების მიზანი. ხელშეკრულების

4 საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის. გვ. 178.

5 ჩაჩავა ს., 2011, „ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, გვ.47-48.

განსაზღვრული ვადით დადება უნდა განიხილებოდეს არა როგორც დამსაქმებლის შეუზღუდავი უფლება გამოიყენოს საკუთარი დომინანტური მდგომარეობა დასაქმებულთან შედარებით და განსაზღვროს ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმების საკითხი, არამედ უნდა განიხილებოდეს როგორც დასაქმებულის უფლება მასთან მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში და გამართლებული მიზნიდან გამომდინარე გაფორმდეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 პუნქტის „ე" ქვეპუნქტი, სწორედ ამ მიზნის საწინააღმდეგოა. კანონის აღნიშნული ჩანაწერი „სხვა ობიექტური" გარემოება არის ბუნდოვანი ხასიათის და იგი დამსაქმებელს ანიჭებს შეუზღუდავ ძალაუფლებას, ნებისმიერი მიზეზით გაამართლოს დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება. კანონის ბუნდოვანება, შეიძლება გახდეს ხელშეკრულების მეორე მხარის უფლებების შელახვის საფუძველი, რაც დაუშვებელია, ვინაიდან კანონი უნდა იყოს ზუსტი და მკაფიო და არ უნდა შეიცავდეს ხარვეზებს.[6]

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლებების დაცვის მიზნით შემუშავებულ იქნა 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა „ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ" ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე", რომელიც ადგენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლებრივი დაცვის იმგვარ დამატებით გარანტიებს, როგორიცაა დისკრიმინაციის დაუშვებლობა უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთან შედარებით, სამუშაო სტაჟის გამოთვლის პრინციპი უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მსგავსად. აგრეთვე დასაქმებულთა ინფორმირება და კონსულტაცია საწარმოში არსებული ვაკანტური თანამდებობების თაობაზე და დასაქმებულის ვალდებულება იზრუნოს ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის ცოდნისა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. აღნიშნული საკითხები მოწესრიგებული არ არის ქართული შრომის კოდექსით და მისაღები იქნებოდა, თუ ქართველი კანონმდებელიც განსაზღვრავდა დასაქმებულის უფლებრივი დაცვის ამგვარ სტანდარტებსაც და ეროვნული სასამართლო ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის უფლებებს უფრო ფართოდ განმარტავდა აღნიშნული დირექტივის შესაბამისად.

რაც შეეხება ქართული კანონდებლობით უვადო შრომით ხელშეკრულებად ხელშეკრულების მიჩნევისთვის დაწესებულ 30 დღიან ვადას, რამდენად სამართლიანია კანონმდებლის მიერ დროის ამ კონკრეტული მოცემულობის დადგენა შეფასებითი საკითხია, რაც შესაძლოა შეფასდეს მხოლოდ სხვა ქვეყნების კანონმდებლობის ანალიზის საფუძველზე.

საფრანგეთის კანონმდებლობა მკაცრად აწესრიგებს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების საკითხს და უწესებს წინაპირობებს დამსაქმებელს რა შემთხვევებში შეუძლია მას ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დადება. კერძოდ, ფრანგული კანონმდებლობის თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა დაიდოს მინიმუმ 18 და მაქსიმუმ 36 თვის ვადით. აგრეთვე მისი განმეორებით დადება დაუშვებელია და იგი შეიძლება დაიდოს მხოლოდ კონკრეტული, მკაცრად განსაზღვრული მიზნისთვის.[7]

ვადიანი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში, კონრეტული მიზნისთვის. კანონით განსაზღვრული შემთხვევა შეიძლება იყოს განუსაზღვრელი ვადით დასაქმებული პირის დროებით ჩანაცვლება (გარდა იმ შემთვევისა როცა საქმე გაფიცვას ეხება), სეზონური სამუშაოსთვის, აგრეთვე როდესაც საქმე ეხება ორგანიზაციის მიზნებს მაგ: სარემონტო შეკეთებით სამუშაოებს, ინჟინრებისა და მოსამსახურეთა დაქირავებას.

ფრანგული კანონმდებლობით დადგენილია მინიმალური და მაქსიმალური ზღვარი ვადიანი ხელშეკრულებებისთვის. კერძოდ, ვადიანი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მინიმუმ 18 და მაქსიმუმ 36 თვის ვადით. აგრეთვე აკრძალულია მისი განმეორებით დადება, ფრანგი კანონმდებელი ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმებისას უპირველეს ყოვლისა მიზანზე ამახვილებს ყურადღებას. ვადიანი ხელშეკრულების გაფორმება გამართლებულია, როდესაც იგი კონკრეტული განსაზღვრული მიზნის შესრულებას ემსახურება.[8]

ფრანგული კანონმდებლობა უფრო ვიწრო ჩარჩოში აქცევს ვადიანი ხელშეკრულებას

6 ჩაჩავა ს., 2011, „ვადიანი და უვადო შრომითი ხელშეკრულებების მოშლის მიმართ მოქმედი კანონმდებლობის სამოსამართლეო სამართლით სრულყოფის რეკომენდაციები, გვ.51.

7 https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd (წვდომის თარიღი 01.04.2019)

8 https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd#Dans-quels-cas-l-employeur-encourt-il-des-sanctions-penales-nbsp (წვდომის თარიღი 01.04.2019)

და მეტ წინაპირობებს განსაზღვრავს მისთვის. ფრანგული კანონმდებლობით აგრეთვე ხაზგასმულია, რომ ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი სარგებლობს მთელი რიგი იმავე უფლებებით, როგორითაც უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, როგორიცაა უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება, დასვენების უფლება.

აღნიშნული ხაზგასმულია აგრეთვე 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივით „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ" ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე", რომელიც ადგენს დასაქმებული პირის უფლებრივი დაცვის გარანტიებს, კერძოდ, აღნიშნული დირექტივის მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად „ვადიანი ხელშეკრულებით მომუშავე დასაქმებულები, მხოლოდ იმის გამო, რომ ისინი ვადიანი ხელშეკრულებით არიან დასაქმებულები, არ უნდა იყვნენ უფრო უარეს პირობებში, ვიდრე უვადო ხელშეკრულებით მომუშავესთან გათანაბრებული დასაქმებულები, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა განსხვავება გამართლებულია ობიექტური მიზეზებით". ამავე მუხლის მე-4 პუქნტის თანახმად, „კონკრეტულ საქმიანობებთან დაკავშირებით ვადიანი ხელშკრულებებით მომუშავე დასაქმებულებისთვის გამოყენებული უნდა იქნას სამუშაო სტაჟის გამოთვლის იგივე პირობები, რაც უვადო ხელშეკრულებით მომუშავეთათვის, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, როცა განსხვავება გამართლებულია ობიექტური გარემოებებით".

როგორც თვალსაჩინოდ ჩანს, ფრანგული კანონმდებლობა უფრო მკაცრ წინაპირობებს აწესებს ვადიანი ხელშეკრულებისათვის და ყურადღებას ამახვილებს მიზანზე. ხოლო ქართული კანონმდებლობა აძლევს საშუალებას დამსაქმებელს გამოიყენოს კანონი საკუთარი ინტერესების სასარგებლოდ და ნებისმიერი გარემოება შეაფასოს როგორც „სხვა ობიექტური" გარემოება და ამ მიზეზით გააფორმოს დასაქმებულთან ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება.

გერმანული სამართალიც განსაკუთრებულ როლს ანიჭებს დასაქმებულის უფლებების დაცვას ვადიანი ხელშეკრულებისას. გერმანული კანონმდებლობით ინდივიდუალური შრომითი კონტრაქტი უნდა ემსახურებოდეს მხოლოდ დასაქმებულის უფლებების უკეთესად დაცვას და არ უნდა ხელყოფდეს დასაქმებულის უფლებებს.[9]

დასკვნა

ქართული შრომითი კანონმდებლობით უნდა დაწესდეს მიმდევრობით დასადები შრომითი ხელშეკრულებების მაქსიმალური ოდენობა, აგრეთვე ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის შრომითი უფლებების განმარტებისას ეროვნულმა სასამართლომ უნდა იმსჯელოს უფრო ფართოდ, არამხოლოდ ეროვნული კანონმდებლობით, არამედ ევროპის სოციალური ქარტიითა და 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივით „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ" ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე.

აგრეთვე ბათილად უნდა იქნეს მიჩნეული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, რომელშიც მკაფიოდ არ იკვეთება მიზანი, რომლის შესასრულებლადაც იგი დაიდო და შრომის კოდესის მე-6 მუხლის 12 პუქნტის „ე" ქვეპუნქტის ჩანაწერი „სხვა ობიექტური გარემოება" არ უნდა გახდეს ყველა შემთხვევაში ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების საფუძველი. დამსაქმებელს ეკისრება ვალდებულება ნათლად განმარტოს შრომით ხელშეკრულებაში კონკრეტული მიზანი, რომლის შესრულებასაც ემსახურება ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, რათა თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულის შრომითი უფლებების ხელყოფა.

9 https://books.google.ge/books?id=7_dpy2IqHyIC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=fixed-termlaw+contract&source=bl&ots=hZggSFBzik&sig=ACfU3U2RPtOhZRQ3JyCBU5k_GLqbEYC8hA&hl=ka&sa=X&ved=2ahUKEwiVhfnrrcfoAhWDfZoKHULaBrAQ6AEwAHoECAgQJg#v=onepage&q=fixed-termlaw%20contract&f=false (წვდომის თარითი 1.04.2019; გვ. 38)

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ბორონი ა., ზაალიშვილი ვ., ამირანაშვილი გ., 2016. საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, გამომცემლობა „მერიდიანი".
2. დუმბაძე მ., 2014. „შრომის სამართალი" (სტატიათა კრებული), გვ. 295-340.
3. ზენაიშვილი ა., 2015. „საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარები", გამომცემლობა: „იურისტების სამყარო"

4. „საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის მოკლე მიმოხილვა ევროკავშირის პრეფერენციათა გენერალიზებული სისტემის მოთხოვნათა ჭრილში“, 2007. ქართული სამართლის მიმოხილვა.
5. რუხაძე ე., 2019. ევროკავშირში სამუშაო დრის ორგანიზებასთან დაკავშირებული ძირითადი ასპექტები და ქართული კანონმდებლობის შესაბამისობა, კერძო სამართლის მიმოხილვა, N 2, გვ. 71.
6. ფოსკულერი ბ., 2014. ახალი ქართული შრომის სამართალი: რამდენიმე განსახილველად შერჩეული საკითხი, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), III, გვ. 174.
7. ქარდავა ე., 2016. „შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე“, სამართლის ჟურნალი N1, გვ. 148-160.
8. შველიძე ზ., ბოდონე ქ და სხვები, 2017. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, საქართველო, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, გვ. 176.
9. შველიძე ზ., 2011. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის სამართლებრივი სტატუსის მახასიათებლები, შრომის სამართალი (სტატიათა კრებული), I, გვ. 85.
10. Abraham S.k., 2002. “The Forms and Functions of Tort Law”, Second Edition, New York, New York Foundation Press.
11. Lunney M., Oliphant K., 2010. “Tort Law”, Oxfors University Press.

ნორმატიული მასალა:

1. ევროპის სოციალური ქარტია – www.matsne.gov.ge (წვდომის თარიღი: წვდომის თარიღი 2 აპრილი).
2. საქართველოს კონსტიტუცია – www.matsne.gov.ge (წვდომის თარიღი: წვდომის თარიღი 2 აპრილი).
3. შრომის კოდექსი – www.matsne.gov.ge (წვდომის თარიღი: წვდომის თარიღი 2 აპრილი).
4. 1999 წლის 28 ივნისის საბჭოს 1999/70/EC დირექტივა „ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციის (ETUC), ევროპის მრეწველთა და დამსაქმებელთა კონფედერაციის კავშირისა (UNICE) და დამსაქმებელთა და საწარმოთა ევროპული ცენტრის (CEEP) მიერ გაფორმებული „ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ” ჩარჩო შეთანხმების თაობაზე“ – რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით.